

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 5 maja 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ś.

przeciwko (...) Uniwersytetowi Medycznemu w W.

o odprawę pieniężną

1. zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 17.985,66 zł (siedemnaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt sześć groszy) brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
4. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.995,22 zł (pięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych dwadzieścia dwa groszy).

UZASADNIENIE

Powódka A. Ś. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) Uniwersytetowi Medycznemu w W. domagając się zapłaty na swoją rzecz kwoty 17.985,66 brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015r. tytułem odprawy pieniężnej – stosownie do postanowień ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W uzasadnieniu wskazała, że pracodawca wypowiedział jej warunki pracy jako przyczynę wskazując konieczność reorganizacji pracy Biura (...).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Medyczny wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że pozew jest przedwczesny, gdyż powódka odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego domagając się przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i pracy.

Postanowieniem z dnia 29 maja 2015r. Sąd Rejonowy zawiesił postępowanie w sprawie do czasu rozstrzygnięcia sprawy VII P 1976/14 toczącej się na skutek wniesienia przez powódkę odwołania od wypowiedzenia zmieniającego.

Postanowieniem z dnia 22 października 2015r. Sąd Okręgowy uchylił postanowienie z dnia 29 maja 2015r wskazując, że jest podstaw do zawieszenia postępowania.

W dalszym toku postępowania powódka podtrzymywała swoje powództwo i wносиła o zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wnosił o oddalenie wskazując, że na skutek wyroku Sądu I instancji powódka została przywrócona do pracy, a następnie wyrok ten został zmieniony na odszkodowanie. Pozwany podkreślił, że żądanie zapłaty odprawy jest całkowicie niezasadne z uwagi na orzeczoną przez Sąd restytucję stosunku pracy, a stanowisko powódki dotyczące roszczenia o zasądzenie odprawy należy ocenić jako nadużycie prawa podmiotowego- stosownie do art. 8 kp.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powódka A. Ś. była zatrudniona w pozwanym (...) Uniwersytecie Medycznym od dnia 8 sierpnia 2006r., początkowo na podstawie umowy na czas próbny i czas określony, a od 8 listopada 2007r. na stanowisku radcy prawnego. W umowie o pracę wskazano, że powódka zatrudniona jest na pełen etat, z czego czas pracy w siedzibie pracodawcy wynosi 2/5 etatu tj. 16 godzin tygodniowo. (umowa o pracę – k 6, akta osobowe).

W dniu 15 grudnia 2015 r. (...) Medyczny wypowiedział umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy w siedzibie pracodawcy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 marca 2015 r. Zgodnie z nowymi warunkami czasu pracy, powódka miałaby pracować w siedzibie pracodawcy 40 godzin tygodniowo, pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostawałyby bez zmian. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał konieczność reorganizacji pracy Biura (...), wynikającą ze zwiększenia liczby spraw wymagających opinii i konsultacji prawnych, w tym liczby umów weryfikacji pod względem prawnym (wypowiedzenie k. 9-10).

Powódka nie wyraziła zgody na powyższe warunki, o czym poinformowała pracodawcę w dniu 12 lutego 2015 r. (bezsporne, pismo – k.11 akt osobowych).

W dniu 5 marca 2015 r. (...) Medyczny złożył A. Ś. propozycję zawarcia porozumienia w przedmiocie zatrudnienia w wymiarze 40 godzin tygodniowo z jednoczesnym podwyższeniem wynagrodzenia o 1.700,00 zł brutto, na co powódka również nie przystała (bezsporne, pismo - k. 42-43).

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2015 r. (świadcstwo pracy k. 44).

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.995,22 zł brutto złotych brutto miesięcznie. (zaświadczenie o zarobkach- k 10).

Powódka odwołała się do wypowiedzenia zmieniającego. Sprawa toczyła się pod sygn. akt VII P 1976/14. Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2015r. powódka została przywrócona do pracy u pozwanego. W toku postępowania przed Sądem II instancji powódka zmieniła swoje roszczenie domagając się odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2016r. Sąd Okręgowy zmienił wyrok i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy. W treści uzasadnienia Sąd Okręgowy wskazał, że nowe warunki zatrudnienia były dla powódki na tyle niekorzystne, że nie sposób przyjąć, aby pozwany mógł zasadnie oczekiwać, że warunki te zostaną przez powódkę przyjęte, a pozwany wręczając powódce wypowiedzenie zmieniające zmierzał do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę (akta VII P 1976/14).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów , akt osobowych powódki i akt VII P 587/15i, którym dał wiarę w pełni wobec braku podstaw do kwestionowania ich wiarygodności.

Sąd oddalił jako niezasadny wniosek pełnomocnika pozwanego o zawieszenia postępowania do czasu rozstrzygnięcia przez Sąd sprawy o sygn. akt VII P 650/15 dotyczącej sprostowania świadectwa pracy, w której powódka domaga się wskazania, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika. Zgodnie z art. 177§1pkt 1 kpc sąd może zawiesić postępowanie z urzędu jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Wskazana w art. 177 § 1 pkt 1 podstawa do zawieszenia postępowania zachodzi, gdy rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Zależność ta musi być tego

rodzaju, że orzeczenie, które ma zapasć w innym postępowaniu cywilnym, będzie prejudykatem, czyli podstawą rozstrzygnięcia sprawy, w której ma być zawieszono postępowanie (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2005 r., V CK 407/05, LEX nr 462935). Wynik jednej z wielu spraw opartych na podobnym czy nawet takim samym stanie faktycznym, toczących się równocześnie w danym sądzie, nie stanowi prejudykalności dla pozostałych spraw. Należy bowiem zauważyć, że przepis art. 177 § 1 pkt 1 znajduje zastosowanie, gdy wynik jednego postępowania cywilnego zależy od wyniku innego postępowania cywilnego, gdyż przedmiot postępowania prejudykalnego stanowi element podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu cywilnym. Oznacza to, że nie jest możliwe rozstrzygnięcie sprawy w toczącym się postępowaniu cywilnym bez wcześniejszego rozstrzygnięcia kwestii prejudykalnych (postanowienie SA w Katowicach z dnia 10 kwietnia 2006 r., III APz 11/06, LEX nr 21709).

Ustawodawca w przepisie art. 177 § 1 pkt 1 wyraźnie podkreśla, że sąd może zawiesić postępowanie. Nawet więc jeżeli rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy zależy od rozstrzygnięcia, jakie może zapasć w innej sprawie, sąd powinien ocenić, czy należy zawiesić postępowanie (wyrok SN z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 141/05, LEX nr 201027).

W okolicznościach niniejszej sprawy między sprawą o zapłatę odprawy a sprawą o sprostowanie świadectwa pracy nie zachodziła tego typu zależność, by można uznać sprawę o sprostowanie świadectwa za prejudykat, co czyniło wniosek pełnomocnika pozwanego niezasadnym.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Zgodnie z regulacją przyjętą w art. 1 u.z.g. zwolnienia pracowników mają przymiot zwolnień grupowych, jeżeli następują okresie 30 dni. Początek tego okresu, zgodnie z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie stanowiskiem, wyznacza data złożenia oświadczenia woli pierwszemu pracownikowi. Jeżeli natomiast rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie porozumienia, jego podpisanie również zalicza się do owego 30-dniowego okresu, i to nawet wówczas, gdy miało miejsce jako pierwsze w sekwencji zwolnień, pod warunkiem, że dotyczy co najmniej pięciu pracowników. W efekcie dla ustalenia liczby pracowników objętych grupowym zwolnieniem normatywnie istotna jest liczba złożonych przez pracodawcę oświadczeń woli, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy. Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie budzi wątpliwości, że przepisy tej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Przy spełnieniu pozostałych przesłanek z art. 1 ust. 1 ustawy do liczby pracowników zwalnianych grupowo wlicza się także pracowników, których stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli spełnione są dwa warunki: nastąpiło to z inicjatywy pracodawcy i dotyczy co najmniej 5 pracowników. Ciężar dowodu, iż w rzeczywistości zawarcie porozumienia nastąpiło z inicjatywy pracodawcy spoczywa na pracowniku.

Prawo do odprawy reguluje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3)trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 10 tej ustawy prawo do odprawy przysługuje także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy.

W świetle ustalonego stanu faktycznego nie budzi wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką nie doszło w ramach zwolnień grupowych zdefiniowanych w art. 1 przedmiotowej ustawy.

Postępowanie dowodowe potwierdziło jednak, że istnieją przesłanki do zasądzenia na rzecz powódki odprawy na podstawie art. 10 ust.1 ustawy z zw. z art. 5 ust. 3-7 i art. 8.

Do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło na skutek nieprzyjęcia przez nią nowych warunków pracy. Jak wskazuje się w orzecznictwie w takiej sytuacji prawo do odprawy będzie przysługiwać jedynie w sytuacji, gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących powódki, czyli odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków nie stanowiła przynajmniej współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r. sygn. I PK 144/11, wyrok Sądu Najwyższy z dnia 20 marca 2009 r., sygn. I PK 185/08). Z kolei w wyroku z dnia 12 sierpnia 2009 r. sygn. II PK 38/09, wyrok z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. I PKN 79/09).

Tym samym, ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników znajdzie również zastosowanie w sytuacji, gdy zaproponowane warunki pracy i płacy, obiektywnie rzecz ujmując, nie mogły zostać przyjęte przez pracownika, a faktycznie zmierzały do zakończenia stosunku pracy.

Kwestia wadliwości rozwiązania umowy o pracę z powódką została przesądzona wyrokiem w sprawie VII P 11976/14 i sąd orzekający w niniejszej sprawie jest nim w tym zakresie związany na mocy art. 365 § 1 kpc. Za dominujące w nauce polskiej uznać należy bowiem stanowisko, że związanie stron (oraz wyjątkowo innych osób), o którym mowa w art. 365 polega na związaniu tych osób dyspozycją zawartej w sentencji wyroku skonkretyzowanej, zindywidualizowanej i trwałej normy prawnej wywiedzionej przez sąd z norm generalnych i abstrakcyjnych zawartych w przepisach prawnych. Inne sądy, organy państwowe oraz organy administracji publicznej rozstrzygające w sprawach innych niż karne są związane prejudycjalnie, czyli nie mogą dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia niż zawarta w prejudycacie, ale także nie mogą dokonać odmiennych ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 stycznia 2016 r. stanął na stanowisku, że zaproponowane powódce nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że pozwany nie mógł racjonalnie oczekiwać, że powódka je zaakceptuje i że zmierzał do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Ocenę tę Sąd Rejonowy podziela w całej rozciągłości.

Czas pracy powódki jako radcy prawnego reguluje ustawa o z dnia 6 lipca 1982 r. radcach prawnych. Zgodnie z art. 18 tej ustawy do czasu pracy radcy prawnego zalicza się także czas niezbędny do załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach, oraz czas przygotowania się do tych czynności.

Czas pracy radcy prawnego w lokalu jednostki organizacyjnej nie może być krótszy niż dwie piąte czasu pracy ustalonego w zawartej z radcą prawnym umowie.

Proponując powódce zmianę warunków poprzez wprowadzenie obowiązku realizacji całego czasu pracy w siedzibie pozwanego, pozwany znacząco zmieniał treść umowy o pracę, przy czym zmiana ta była na tyle niekorzystna, że odmowę przyjęcia przez powódkę tych warunków nie można uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że żądanie zapłaty odprawy zgłoszone przez powódkę jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Przepis ten wprowadza dwie autonomiczne przesłanki ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym. W praktyce oznacza to, że próby definiowania ich na potrzeby konkretnych okoliczności są a priori skazane na niepowodzenie z racji ich właściwości semantycznych. W efekcie obie te przesłanki pozwalają organom ochrony prawnej funkcjonującym w stosunkach pracy na dostosowanie swych orzeczeń i decyzji do konkretnej życiowej sytuacji, a tym samym na indywidualne jej potraktowanie. Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu sprawy. Zasady współżycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. W postanowieniu z dnia 11 kwietnia 2003 r. (I PK 558/02) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 8 k.p. przez sąd pracy zależy od występujących w sprawie okoliczności. W konsekwencji przyjęto, że oddalenie powództwa ze względu na zasady współżycia społecznego następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Pozwany powołując się na treść art. 8 k.p. nie wykazał trafności tego zarzutu. Pozwany nie wykazał jakie konkretnie zasady współżycia społecznego żądanie powódki miałyby naruszać, a z samego faktu, iż powódka odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego taka okoliczność nie wynika. Wbrew stanowisko pozwanego nie doszło do restytucji stosunku pracy powódki, gdyż wyrok Sądu I instancji został przez Sąd Okręgowy zmieniony i powódce przyznano odszkodowanie- zgodnie z treścią jej żądania zmodyfikowanego w trakcie postępowania przed Sądem II instancji. Podkreślić należy, że odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę i odprawa nie wykluczają się. Odprawa pieniężna z art. 8 ustawy z 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków prawnych z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy przez zakład było niezgodne z prawem lub wadliwe w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., pod warunkiem, że nastąpiło z określonych prawem powodów dotyczących zakładu pracy, w którym następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmian organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych (art. 1 ust. 1 ustawy), albo w przypadku ogłoszenia jego upadłości lub likwidacji (art. 1 ust. 2 ustawy). Z powyższego

wynika, że odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. i odprawa pieniężna z art. 8 ustawy mają różnorodny charakter prawny i nie są to świadczenia z tego samego zdarzenia i tytułu prawnego (tak m.in. Sąd Apelacyjny Apelacyjnego w wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 kwietnia 2007 r. III APa 5/07).

Pozwany, mimo że to na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie nie wykazał, aby żądanie powódki miało być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Nie ulega wątpliwości, w ustalonym stanie faktycznym, że przyczyny wypowiedzenia zmieniające leżały po stronie pracodawcy, zaś odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków nie stanowi współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę umowy o pracę, co uzasadnia przyznanie odprawy.

Powódka była zatrudniona u pozwanego przez okres dłuższy niż osiem lat, a zatem wysokość należnej jej odprawy określa art.8 ust.3 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Sąd uwzględnił żądanie pozwu w żądanej wysokości tj. w wysokości odpowiadającej trzykrotności wynagrodzenia powódki zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.

O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 kc w związku z art. 300 kp, od 1 kwietnia 2015r. tj. od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy, podzielając w tym zakresie pogląd utrwalony w orzecznictwie (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r. (I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 806).

Konsekwencją rozstrzygnięcia jest orzeczenie o kosztach, którymi Sąd na mocy art. 98 kpc obciążył pozwanego. Koszty te obejmowały wynagrodzenie pełnomocnika powódki i opłatę od pozwu, od której wniesienia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika została ustalona na kwotę 1800 złotych zgodnie z treścią oparciu o § 6 pkt 5 i 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Wysokość opłaty od pozwu Sąd ustalił na kwotę 900 zł w oparciu o art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać ją od pozwanego, podzielając pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uchwale z dnia 5 marca 2007r. PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269.

Na mocy (...) kodeksu postępowania cywilnego Sąd nadał z urzędu wyrokowi punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.